



CAP 2030

PROJET ASSOCIATIF & STRATÉGIQUE



papillons
blancs
du douaisis

Préambule

« Les Papillons Blancs du Douaisis » se donnent un nouveau cap pour les cinq années à venir, à travers « CAP 2030 », son projet associatif et stratégique.

Ce document est le résultat d'une lente maturation du 11 avril 2023 au 04 juin 2025. Il nécessitera une mise en œuvre sur le terrain via les projets d'établissement et service qui seront réactualisés en fonction de nos nouvelles orientations politiques et stratégiques.

« CAP 2030 » est notre carte d'identité, notre ADN, l'affirmation d'une histoire fondée sur des valeurs fortes au sein d'un territoire d'intervention où les besoins évoluent constamment.

Nos orientations politiques et leurs déclinaisons stratégiques ont été construites afin de répondre à ces besoins, ces attentes, avec nos partenaires institutionnels et privés, en prenant appui sur les politiques publiques que le mouvement parental affilié à l'UNAPEI, doit continuer à influencer.

Nous avons donc fixé un cap et il nous appartient dorénavant, à toutes et tous, de nous employer à l'atteindre.

Claude HOCQUET
Président

Christian HILAIRE
Directeur général

Les membres du comité de pilotage de « CAP 2030 »

Claude HOCQUET, Président
Caroline OGER, Directrice d'établissement
Valérie BARRET, responsable communication
Jean-Yves MACHUREZ, Président adjoint
Christian HILAIRE, Directeur général
Marianne PLADYS, cabinet COPAS

Ont participé activement à la rédaction du projet associatif et stratégique :
Michèle DESENFANT, Danièle DARNAL, Claudie LAIDET, Marie-Josée PAVIE-
BONNEFOND, Hamid AIT BELLA et les membres de la commission éthique.

SOMMAIRE

1	Notre histoire	5
2	Nos valeurs fondatrices et fondamentales	11
3	Nos instances a. Nos instances de gouvernance	15
	b. Nos instances de dirigeance	15
	c. Nos instances consultatives	16
4	Notre territoire, nos partenaires	17
5	Les politiques publiques	19
6	Nos orientations politiques et stratégiques ...	22



Le projet associatif et stratégique des Papillons Blancs du Douaisis, CAP 2030, est également disponible en version FALC (Facile à Lire et à Comprendre).

Vous pouvez le consulter directement sur notre site internet ou en demander un exemplaire auprès de l'un de nos établissements ou du siège de l'association.

Les étapes de « CAP 2030 »

11 avril 2023	• Bilan du précédent plan stratégique « CAP 2024 » • Décision de réviser le projet associatif de 2011 et de le coupler avec le plan stratégique
6 octobre 2023	• Constitution d'un comité de pilotage • Lancement d'un appel d'offre pour rechercher un cabinet conseil
18 décembre 2023	• Constitution d'un comité de pilotage • Désignation du cabinet COPAS
1 ^{er} mars 2024	• Séminaire de lancement gouvernance/dirigeance • Début des travaux sur l'historique et sur les valeurs (Commission éthique)
Juin 2024	• Diffusion des questionnaires anonymes aux personnes accompagnées et aux aidants
13 janvier 2025	• Restitution des réponses aux questionnaires • Travaux sur les orientations politiques • Décision d'inviter les élus du territoire
12 février 2025	• Rencontre avec les élus du territoire • Présentation, débat sur les propositions d'orientations politiques
24 avril 2025	• Séminaire gouvernance/dirigeance sur les orientations politiques et sur les décisions stratégiques
19 mai 2025	• Délibération du Conseil d'Administration après avis du comité de direction générale et du comité social et économique
4 juin 2025	• Délibération de l'Assemblée Générale Ordinaire

1

Notre histoire

Le 27 octobre 1962, un groupe d'une dizaine de parents se rassemble et crée une association sous la présidence de M. Gabriel COUPLET, ingénieur des mines domicilié à Aniche et père d'un enfant trisomique.

Rien n'existait dans le Douaisis de sorte qu'à cette époque, **avoir un enfant handicapé, c'était le plus souvent vivre reclus chez soi, renoncer à toute vie sociale ou bien se séparer de son enfant définitivement** notamment à l'hôpital psychiatrique.

Le but est de regrouper les familles concernées par le handicap et de créer un climat de solidarité, d'entraide entre elles, sans considération de milieu social et de conceptions philosophiques.

Le Conseil d'Administration est constitué de parents et d'amis d'enfant en situation de handicap, il représente l'ensemble des parents et définit les orientations de l'association. Ces parents ont œuvré pour faire reconnaître par les pouvoirs publics des droits à une socialisation et à une éducation pour leurs enfants dans des établissements spécialisés adaptés pour « handicapés mentaux ».

« Association Familiale de Défense et de protection des Inadaptés Déficients Mentaux les Papillons Blancs de Douai », l'association est basée sur l'ordonnance du 3 mars 1945 qui instaure en France la représentation des familles auprès des pouvoirs publics.

L'association de Douai sera affiliée à l'UNAPEI association reconnue d'utilité publique, par l'AG du 18 avril 1964. **La particularité de notre mouvement parental est d'avoir milité dès le début pour la création d'emplois dédiés à l'accompagnement des personnes handicapées et pour la création d'établissements et services (ESMS).** D'autres associations se sont mobilisés par des actions bénévoles sans intégrer cette dynamique dès le départ.

Dès lors, la constitution progressive des associations « Papillons Blancs » dans les années 60 en France, et en particulier dans le Nord, s'est accompagnée par la création de nombreux emplois et d'ESMS.

Cette stratégie permet encore aujourd'hui aux associations affiliées à l'UNAPEI d'être des **interlocuteurs principaux en matière de handicap intellectuel**, sur la plupart des arrondissements.

Très souvent, les associations « Papillons Blancs » gèrent des budgets importants, elles sont parmi les premiers employeurs des territoires où elles sont implantées (souvent le premier employeur d'une commune). **Ce poids économique et humain donne à l'UNAPEI une légitimité dans sa représentation auprès des pouvoirs publics.**

Les président(e)s de notre association

Président fondateur

1962-1967 M. **Gabriel COUPLET**

1967-1982 M. **Gérard BONNETERRE**

1983-1985 M. **Bernard BETREMIEUX**

1985-1991 M. **Claude BRIFFAUT**

1991-1992 M. **Edmond ARMAND**

1993-2004 Mme **Thérèse OLIVIER**

2004-2008 M. **Jacques MASSON**

2008-2010 M. **René MARTIN**

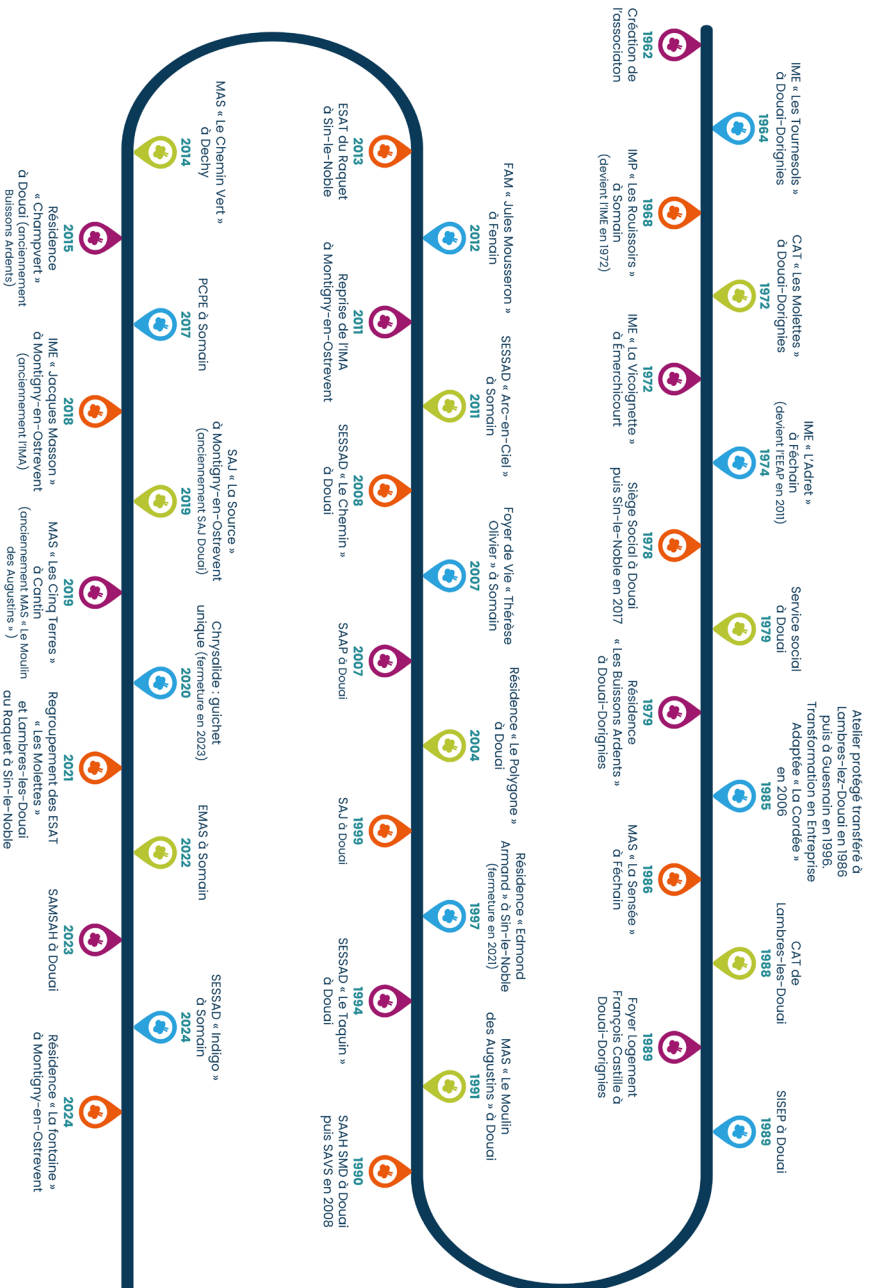
2010-2014 M. **Jacques MASSON**

2014-2020 M. **Claude HOCQUET**

2020-2022 M. **Yves POILANE**

2022 M. **Claude HOCQUET**

Chronologie des établissements et services des Papillons Blancs du Douaisis



En quelques décennies, **la construction du secteur médico-social**, grâce à l'action des familles et des professionnels compétents, a été marquée par **le passage de l'hospice, de l'hôpital psychiatrique ou du maintien en famille, vers l'ouverture sociale des institutions, l'affirmation des droits fondamentaux des personnes accompagnées, la pluralité des solutions et des choix de vie.**

Un développement exponentiel a eu lieu durant les années 80, 90 et 2000 et se poursuit en phase avec la convention des Nations Unies des droits de la personne handicapée.

Des services de soutien et d'accompagnement en milieu ordinaire répondent à une volonté de diversifier les propositions d'accompagnement et peuvent satisfaire des familles, l'accueil en structure spécialisée reste inégalable pour assurer une qualité de vie notamment pour les personnes lourdement handicapées avec un environnement réfléchi, adapté et des professionnels formés et qualifiés.

L'association positionne la personne accompagnée au cœur de son parcours de vie et pour ce faire, elle se développe avec le souci du respect de son parcours de vie, d'innovation, de performance. Elle agit en fonction de l'environnement et des décisions politiques en anticipant selon les besoins constatés sur le terrain.

Un travail de réflexion est mené depuis 2022 afin de favoriser l'auto-représentation des personnes handicapées en les accompagnant dans leurs actions et en favorisant la communication notamment en langage FALC accessible à tous.

La recherche de solutions alternatives s'est intensifiée afin de proposer aux personnes sur liste d'attente une formule transitoire satisfaisante, mais surtout continuer à sensibiliser les pouvoirs publics pour répondre à ces besoins flagrants.

L'ouverture et la collaboration avec les autres partenaires du territoire se mettent en place.

Afin de dynamiser la vie associative, la militance doit rester le socle pour retrouver comme lors de la création des Papillons Blancs du Douaisis l'esprit d'entraide et de solidarité.

Les évolutions constatées

- **Formation des professionnels sur la bientraitance et la maltraitance** au sein des établissements avec surveillance de leur bonne application ;
- **Projet individualisé** pour l'épanouissement de chaque résident ;
- **Évaluation de la qualité** des prestations par des cabinets extérieurs ;
- **Respect de l'autodétermination** des personnes en situation de handicap et de leur parole : représentation au sein des CVS en tant que président élu par les résidents de leur établissement ;
- **Concertation régulière entre les professionnels et la gouvernance** afin d'instaurer un dialogue commun favorisation de l'expression avec des outils innovants (ex : tablettes) et grâce à la mise en place d'ateliers diversifiés sports, musique, danse, théâtre, animaux, sorties culturelles...
- Qualification du personnel par des **formations plus spécifiques** (ex : autisme polyhandicap, troubles psychiques, etc.) ;
- **Interactions avec des associations du secteur** et aussi extérieures lors de congrès par exemple, favorisant le partage entre les présidents, administrateurs, professionnels ;
- **La gouvernance reste une prérogative fondamentale du Président.** Elle résulte d'une définition claire et précise des orientations, des grands choix pour l'association, à travers la formalisation d'orientations politiques et leur déclinaison stratégique par la dirigeance. Cette formalisation s'accompagne d'une visibilité et une transparence des règles et des modalités de fonctionnement déclinant les axes précités ;
- **Réflexions sur la problématique des personnes sans solution et des personnes vieillissantes** dans le cadre de l'aide aux aidants ;
- **Communication envers le mouvement parental** afin d'inciter tous les parents à venir apporter leur soutien, leurs idées et conforter la force de proposition auprès des financeurs, soit en devenant administrateur(rice) ou en faisant partie de commissions selon leur compétence.

Les grandes dates

- **Le 30 juin 1975, Simone VEIL fait voter la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées.**

La loi du 30 juin 1975 sur le handicap est une avancée majeure qui reconnaît les droits des personnes handicapées et favorise leur indépendance. Elle marque un passage d'une prise en charge basée sur l'assistance à une approche fondée sur la solidarité, réformant ainsi les mécanismes d'orientation et les prestations attribuées. La loi comprend des dispositions pour les enfants et adolescents handicapés, ainsi que pour l'emploi et les prestations destinées aux adultes handicapés, visant à améliorer leur vie sociale. Elle a également établi des politiques publiques en faveur des personnes handicapées, créant un cadre pour leur intégration dans la société.

- **Loi du 2 janvier 2002**

La loi 2002-2 rénove l'action sociale et médico-sociale. Elle a pour objectif de remettre l'usager au centre du dispositif. Elle s'appuie sur les principes de contractualisation et de transparence. Elle définit des droits fondamentaux de l'usager et garantit le respect de ces droits grâce à plusieurs outils. La loi du 2 janvier 2002 qui prend place dans le nouveau Code de l'action sociale et des familles prévoit sept outils à mettre en place dans chaque établissement : livret d'accueil, charte des droits et libertés, contrat de séjour ou document individuel de prise en charge, règlement de fonctionnement, personne qualifiée (médiateur), Conseil de Vie Sociale (CVS)

- **Loi 11-02-2005 « Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »**

La loi du 11 février 2005 pose le principe selon lequel « toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté ». Elle instaure le principe du droit à compensation du handicap, valable en établissement comme à domicile. La loi a établi des standards élevés pour une société plus inclusive et solidaire.

2

Nos valeurs fondatrices et fondamentales

Cette partie consacrée aux valeurs fondatrices et fondamentales a été rédigée à partir d'une approche collaborative et inclusive, impliquant la participation active des parents, des professionnels, des membres du conseil d'administration et des membres de l'association des auto-représentants « Un Autre Regard ».

Cette diversité de perspectives témoigne d'une volonté de croiser les regards et d'enrichir les discussions autour des valeurs fondamentales de l'association.

Le groupe de travail a d'abord examiné et redéfini les valeurs de l'association afin de les adapter aux réalités actuelles. L'objectif était de dégager des valeurs communes qui unissent les membres et rappellent les raisons de leur engagement, pour mener des actions significatives en faveur des personnes en situation de handicap. Cette démarche visait à la fois à clarifier les valeurs portées et à renforcer la cohésion entre tous les acteurs de l'association.



La citoyenneté

La citoyenneté et le handicap sont des concepts étroitement liés, car ils soulignent l'importance de l'inclusion et de la participation active de toutes les personnes, indépendamment de leurs capacités. **La citoyenneté implique des droits, des devoirs et un accès équitable aux ressources de la société**, ce qui inclut les personnes en situation de handicap.

En garantissant leur droit de participer à la vie politique, sociale et culturelle, on favorise non seulement leur autonomie, mais aussi leur dignité. L'inclusion des personnes handicapées dans les processus décisionnels et leur accès à des environnements accessibles sont essentiels. La citoyenneté pour les personnes en situation de handicap est un enjeu fondamental qui appelle à la reconnaissance de leur place et de leur voix dans la société. Le groupe de travail a ainsi adopté la phrase suivante pour définir la citoyenneté : « **Participer aux décisions relatives à la vie de l'association** ».

La solidarité

La valeur de solidarité est essentielle dans le monde du handicap, car elle incarne **l'idée d'entraide et de soutien mutuel entre les individus**. Elle est essentielle, non seulement pour favoriser l'inclusion, mais également pour garantir l'égalité d'accès aux droits et ressources, conformément aux lois de 2002 et 2005.

Elle agit comme un pilier de la cohésion dans les politiques de prise en charge et se manifeste par des actions collectives visant à soutenir les personnes en situation de handicap, en leur offrant des ressources et des services adaptés.

À travers l'histoire, la solidarité a su s'imposer comme une valeur fondamentale, elle doit être développée et encouragée. La solidarité s'apprend et peut être cultivée, ce qui justifie la proposition de mettre en place des espaces de solidarité (cafés des parents ou autres) avec un cadre structuré et éventuellement l'accompagnement de spécialistes, comme des psychologues. **Il est crucial de rester attentif aux besoins émergents et de favoriser l'entraide entre personnes accompagnées, familles et professionnels** tout en promouvant des projets partagés.

Cette approche repose sur l'engagement d'un collectif, intégrant la triple expertise des personnes accompagnées, des familles et des professionnels. Le groupe de travail a ainsi adopté la phrase suivante pour définir la solidarité : « **Mobilisation des personnes accompagnées, des familles et des professionnels pour favoriser l'entraide sur notre territoire du Douaisis. Ensemble, ces actions contribuent à bâtir une société inclusive, où chacun peut s'épanouir pleinement** ».

L'engagement militant

L'engagement militant se manifeste par des actions variées, allant de la mobilisation, pour l'amélioration des lois et des ressources, à l'organisation de campagnes de sensibilisation visant à briser les stéréotypes et à favoriser la compréhension.

Au sein de l'association, l'engagement militant doit donc être une **force de proposition auprès des instances publiques** pour faire progresser la cause du handicap, en s'articulant autour de trois axes : favoriser les échanges avec des partenaires externes, renforcer la coopération au niveau local et développer ensemble des solutions innovantes.

En effet, on a pu voir que l'intérêt pour le handicap s'estompe rapidement même s'il est mis en lumière (exemple des jeux paralympiques). D'autre part, cet engagement militant doit servir également des causes plus proches de la vie des personnes en situation de handicap tels que l'augmentation des salaires, l'accès à la retraite pour les travailleurs d'ESAT, l'équité en matière d'accompagnement scolaire et d'accès au stage en milieu professionnel. Le groupe de travail a ainsi adopté la phrase suivante pour définir « **Partager une conception commune du handicap et la défendre de façon militante** ».

L'unicité

L'unicité reconnaît et valorise la diversité des expériences et des besoins des individus en situation de handicap. **Chaque personne est unique**, avec ses propres capacités, défis, aspirations et parcours de vie, ce qui rend la prise en charge et le soutien d'autant plus complexes et personnalisés.

Le groupe de travail a ainsi adopté la phrase suivante pour définir l'unicité « **Considérer chaque personne comme un être unique pour garantir un accompagnement adapté** ». Cette affirmation souligne l'importance d'intégrer l'écoute et la compréhension dans les pratiques, afin de favoriser des environnements inclusifs qui prennent en compte les différences plutôt que de les stigmatiser.

Conclusion

Dans un contexte où les valeurs de solidarité, de citoyenneté et d'engagement militant sont plus que jamais nécessaires, notre démarche a permis de réaffirmer et de maintenir ces principes au coeur de notre association.

La méthodologie collaborative adoptée a non seulement permis de redéfinir nos valeurs fondamentales, mais aussi de les aligner avec les réalités contemporaines auxquelles nous sommes confrontés.

Cependant, pour que ces valeurs se traduisent en actions concrètes, une réappropriation est nécessaire. Cela implique un engagement collectif et une volonté partagée de promouvoir un environnement où chaque individu, avec son unicité, peut s'épanouir et contribuer à construire une société où la citoyenneté est véritablement vécue par tous.

En unissant nos forces et en cultivant ces valeurs, nous pouvons garantir que notre mission soit non seulement respectée, mais également dynamisée pour répondre aux défis actuels.



3

Nos instances

Nos instances de gouvernance

Sur le plan juridique, « Les Papillons Blancs du Douaisis » sont une association à but non lucratif, régie par la loi du 01 juillet 1901.

Sa structuration statutaire est déclinée par :

- Une **Assemblée Générale** qui réunit ses membres en séance ordinaire ou séance extraordinaire selon les ordres du jour.
- Un **Conseil d'Administration** composé de 8 à 25 membres.
- Un **Bureau** du conseil d'administration composé de 9 membres.

Nos instances de dirigeance

Le Comité de Direction Générale qui se tient chaque mois est composé de tous les directeurs(trices) de l'association afin de traiter tous les sujets stratégiques, voire opérationnels lorsqu'ils comprennent une dimension associative.

Le mode de management mis en œuvre pour répondre à la commande politique de nos instances est fondé sur la co-responsabilité. Le management co-responsable se caractérise par le respect des rôles et fonctions, la clarté, la confiance, la prise de responsabilité et l'exemplarité. Au sein de chaque ESMS, se tiennent des comités de direction afin de décliner sur le plan opérationnel les actions stratégiques décidées en Comité de Direction Générale.

Les membres du Conseil d'Administration et du Comité de Direction Générale se réunissent une fois par an en séminaire pour travailler un thème et pour échanger sur les rapports d'activité.

Nos instances consultatives

Notre vie associative est alimentée par trois types d'instances consultatives.

Les commissions permanentes : sept commissions associatives travaillent régulièrement sur certains sujets de fonds : éthique, finance, vie associative, innovation, appel d'offre, communication, immobilier.

Les conseils de vie sociale (CVS) : se tiennent au sein de chaque ESMS géré par l'association. Lorsque la loi n'en prévoit pas, nous organisons des groupes d'expression.

Les instances représentatives du personnel : concernent les délégations syndicales des salariés, le Comité Social et Économique (CSE) et les représentants de proximité présents dans chaque ESMS.

En plus de ses instances, l'association réunit l'ensemble du personnel lors d'une séance générale.

Il existe également des groupes de travail qui travaillent ponctuellement sur des thématiques à la demande du Directeur Général.



4

Notre territoire, nos partenaires

A ce jour, l'association « Les Papillons Blancs du Douaisis » est implantée, au sein de sept communes et de trois communautés d'agglomération, sur le territoire du Douaisis.

Le Douaisis désigne la partie orientale de la Gohelle, sur la partie occidentale de l'Ostrevent, de la plaine de la Scarpe et sur la partie sud de la Flandre française. Dès lors, le Douaisis ne réduit pas à la ville de Douai ou encore à la Communauté d'Agglomération.

Cette approche historique est différente de celle de nos autorités de tarification et de contrôle. En effet, le territoire de proximité du Douaisis délimité par l'ARS Hauts-de-France concerne la communauté d'agglomération du Douaisis (35 communes), la communauté d'agglomération Cœur de l'Ostrevent (20 communes) et celle de Pévèle Carembault (38 communes).

Toutes ces communes sont certes implantées dans le département du Nord mais elles ne sont pas basées que dans le Douaisis.

De son côté, le Département du Nord dessine d'autres arrondissements à proximité de Douai.

Le Douaisis désigne la ville de Douai et ses alentours, situé dans la région Hauts-de-France dans le département du Nord :



Les caractéristiques du Douaisis et environs peuvent se résumer comme suit :

- Le taux d'allocation adultes handicapés est supérieur aux taux départemental et régional ;
- Le taux d'équipement en places d'accueil spécialisé pour adultes handicapés est supérieur au taux régional et national. A l'inverse, le taux en places d'accueil médicalisé est inférieur ;
- Concernant les places d'ESAT, le taux est inférieur au plan régional et supérieur au national.
- Le taux d'équipement pour les enfants en situation de handicap est inférieur au taux départemental et régional.

Les Papillons Blancs du Douaisis gèrent 44% des places réservées aux enfants et adolescents et 45,5% des places pour adultes. Concernant l'accompagnement à l'inclusion socio-professionnelle, les Papillons Blancs accompagnent 76% des publics (ESAT et EA).

Globalement, Les Papillons Blancs du Douaisis est l'acteur associatif le plus important du territoire en matière de handicap. Pour autant, nous souhaitons encourager les coopérations avec tous les acteurs associatifs du territoire.

En 2025, nous avons créé avec le soutien du Département du Nord, un poste de coordinateur territorial afin de renforcer les coopérations avec toutes les associations du Douaisis.



5

Les politiques publiques

L'action des Papillons Blancs du Douaisis s'inscrit dans les orientations politiques du présent **projet associatif et stratégique** dont le contenu a été travaillé à partir des **besoins des personnes accompagnées et en fonction des priorités de nos autorités de tarification et de contrôle** : l'État (DREETS ET ARS) et le Département du Nord.

Un premier écueil réside dans le fait que nos autorités de tarification et de contrôle n'ont pas défini entre elles les mêmes limites pour le bassin territorial et il n'est pas possible de négocier un seul CPOM commun aux deux administrations, et ce, malgré l'appel des pouvoirs publics au travail en transversal.

Nous devons donc décliner les priorités selon l'État et selon le Département du Nord.

L'ARS des Hauts-de-France a pour ambition d'agir aux côtés du département du Nord, pour que chaque personne en situation de handicap puisse trouver un accompagnement adapté à sa situation.

Concrètement, l'État consacre chaque année 1,5 milliard d'euros pour l'accompagnement en ESMS de 45 000 enfants et 26 000 adultes. L'ARS des Hauts-de-France dit vouloir développer des projets innovants, des mesures et solutions nouvelles, des projets d'investissement pour créer ou moderniser l'offre bâtiminaire. Cette ambition est renforcée par le plan national « 50 000 solutions ».

Les orientations de l'ARS Hauts-de-France sont :

- Développer des solutions et accompagnements au plus près des besoins,
- Considérer les besoins de chaque personne handicapée et de chaque famille,
- Garantir la qualité des accompagnants par des inspections, contrôles et évaluations.

Les orientations du Département du Nord sont :

- Structurer la coopération territoriale,
- Innover et faire évoluer les pratiques,
- Renforcer le parcours des personnes en situation de handicap,
- Favoriser l'observation et l'optimisation des pratiques de gestion et d'échanges avec le département,
- Accompagner les associations dans leurs pratiques de développement durable,
- Participer à la démarche de réponse accompagnée pour tous,
- Développer la « nouvelle nomenclature » pour les ESMS,
- Anticiper la réforme Séraphin PH.

Les orientations de la DREETS sont déclinés dans le Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) :

Ce dernier a pour finalité l'amélioration de l'**accès à la formation et à l'emploi**, la **sensibilisation des employeurs publics et privés** et le **renforcement du maintien dans l'emploi des bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances**, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

En Hauts-de-France, l'accord-cadre 2016 – 2020 a traduit l'engagement de l'État et de ses partenaires régionaux, en lien avec les priorités gouvernementales, en matière d'insertion et de maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi.

Dans le cadre du PRITH, les signataires de l'engagement régional vers l'inclusion des personnes en situation de handicap 2020/204 prévoient les orientations suivantes :

- Rassembler largement les partenaires institutionnels œuvrant en faveur de l'insertion professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des personnes en situation de handicap,
- Organiser la **complémentarité** des interventions des différents acteurs
- Rechercher la **cohérence entre les actions** des différents partenaires signataires et les objectifs partagés dans le cadre du PRITH,
- Relayer **la parole des personnes en situation de handicap, de leurs proches aidants** et de leurs représentants en ce qui concerne les politiques du handicap en région.

- Evaluer les effets au regard des objectifs et des indicateurs associés.

Les orientations politiques de nos autorités de tarification et de contrôle s'accompagnent par des **relations régulières** fondées sur le **respect des rôles et fonctions**, sur le **sens de la responsabilité** et une volonté de **renforcer nos relations de confiance**.

Le contexte plus global doit également être intégré car les politiques publiques actuelles sont impactées par un **contexte inflationniste qui dure**.

Dès lors, **la logique économiste prend le pas sur toutes les politiques sociales** même s'il faut admettre que le handicap est moins impacté que l'hôpital, la prévention spécialisée, l'aide à domicile, la protection de l'enfance, ou encore les personnes âgées. Pour beaucoup de nos partenaires, la crise est profonde au point d'impacter l'accompagnement des personnes handicapées.

Nos associations restent en attente de la concrétisation des promesses faites notamment lors de la dernière conférence nationale du handicap dont la préparation et le déroulement ont été insuffisants. **À l'instar de tous les citoyens, les personnes handicapées subissent l'inflation avec des allocations qui sont en-dessous du seuil de pauvreté.** Le manque de cohérence des politiques publiques s'explique toujours par l'absence d'objectivation dans l'analyse des besoins et des attentes des personnes handicapées et des proches aidants.

Le bilan des 20 ans de la loi du 11 février 2005 démontre que beaucoup reste à accomplir pour que les personnes ayant des troubles du neuro-développement exercent pleinement leurs droits.



6

Nos orientations politiques et stratégiques

1. Renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap

Déclinaisons stratégiques :

- Adapter les organisations et les modes d'accompagnement au rythme, aux souhaits des personnes (ex : horaires des prises de repas, des soins, des loisirs, choix des tenues vestimentaires, etc.),
- Accompagner la personne dans son projet de vie en misant sur ses capacités et non pas ses incapacités,
- Innover, essayer, sortir des habitudes d'accompagnement pour répondre aux besoins et aux attentes,
- Favoriser l'auto représentation des personnes en situation de handicap.



2. Militer pour changer le regard de la Société sur les personnes en situation de handicap

Déclinaisons stratégiques :

- Sensibiliser les acteurs publics et privés à l'inclusion des personnes handicapées en Société,
- Véhiculer une image positive sur les personnes handicapées « capable autrement »,
- Accompagner les associations d'auto-représentants dans leurs actions,
- Promouvoir les démarches d'accessibilité : déploiement du FALC dans les collectivités et les entreprises, accueillir des partenaires dans nos formations, etc.



3. Militer pour les « sans solution »

Déclinaisons stratégiques :

- Agir pour la création de places et de dispositifs pour une réponse adaptée pour tous et toutes,
- Proposer aux personnes sur listes d'attente des offres de service alternatives et transitoires (répits, accueils temporaires, intervention hors les murs, etc.),
- Encourager les collaborations avec tous les partenaires du territoire,
- Objectiver les besoins, les attentes des personnes via des études de population (centraliser les listes d'attentes).



4. Soutenir les proches aidants

Déclinaisons stratégiques :

- Favoriser une dynamique d'entraide et de solidarité entre aidants familiaux,
- Accueillir les nouveaux aidants en les sensibilisant à la militance du mouvement parental,
- « Capter » les aidants familiaux pour dynamiser la vie associative,
- Inviter les aidants à être force de proposition dans l'amélioration de l'accompagnement des personnes ayant des troubles du neuro-développement.



Glossaire

AG : Assemblée Générale

ARS : Agence Régionale de Santé

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSE : Comité Social et Économique

CVS : Conseil de Vie Sociale

DREETS : Direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Établissement et service d'accompagnement par le travail

ESMS : Établissements et Services sociaux et médico-sociaux

FALC : Facile à Lire et à Comprendre

PH : Personnes Handicapées

PRITH : Plan d'action Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

UNAPEI : Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés



CAP 2030

PROJET ASSOCIATIF & STRATÉGIQUE



papillons
blancs
du douaisis



Suivez les actualités de l'association sur les réseaux sociaux !

Les Papillons Blancs du Douaisis

Siège Social : 1051 Chemin des Allemands - 59450 Sin-le-Noble

Tél. 03 27 95 93 93 - **Mail :** papillons.blancs@pbdouaisis.fr

www.pbdouaisis.fr

Association à but non lucratif de type loi du 1^{er} Juillet 1901, déclarée à la sous-préfecture de Douai sous le numéro : W593000717
Affiliée à l'UNAPEI, reconnue d'utilité publique. Le projet associatif & stratégique CAP 2030 est imprimé sur du papier certifié PEFC.

Crédits photos : Papillons Blancs du Douaisis, Adobe stock & Istock

